



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA UTRECHT DE  
ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN COLABORADORES DE UNA  
ENTIDAD FINANCIERA DE TRUJILLO.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

**ANAIS ISABEL SÁNCHEZ LIHÓN**

**ASESORA:**

**Dra. NATALIA MAVILA GUZMÁN RODRÍGUEZ**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**PSICOMETRÍA**

**TRUJILLO- PERÚ**

**2019**

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Anais Isabel Sánchez Lihón, identificado con DNI N° 44219953 egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo ( x ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedad Psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de una Entidad Financiera de Trujillo"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

FIRMA

DNI: 44219953

FECHA: 08 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## **PAGINA DEL JURADO**

---

**DRA. NATALIA MAVILA GUZMAN RODRÍGUEZ**  
**PRESIDENTE DEL JURADO**

---

**DRA. MARIELA BUSTAMANTE LEÓN**  
**SECRETARIO**

---

**MG. LILIA ZEGARRA PEREDA**  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

*A Vilma, mi madre querida; por ser ejemplo de perseverancia, superación en la vida y ser mi mejor amiga y sostén en todo momento; gracias por tu amor infinito.*

*A mi querido padre José, por haber impartido en mí los valores y la bases para llegar a ser una persona de bien y una profesional competitiva.*

*A mi amado esposo Orlando, por ser mi gran compañero, guía y apoyo constante en todo este tiempo de estudio y esfuerzo; y el que me motiva a seguir adelante siempre.*

*A mi hermano Geancarlo, por estar siempre presente en los buenos, pero sobre todo, en los malos momentos regalándome una sonrisa.*

*A mis suegros, Auria y Adalberto y mis cuñados Araceli y Netzer, por el cariño y apoyo incondicional que siempre me han manifestado.*

**La autora**

## **AGRADECIMIENTO**

A mis asesoras, Dra. Natalia Guzmán Rodríguez y Dra. Mariella Bustamante León, quienes con sus enseñanzas, conocimientos y paciencia me guiaron en todo este proceso de investigación.

A la Dra. Karla Azabache, quien, por su orientación, consejos y valiosa experiencia, hizo posible la realización de este trabajo de investigación.

A mi madre, esposo y suegros que me ayudaron incondicionalmente durante el camino que conllevó la realización de este anhelado sueño.

A los miembros de Caja Trujillo, quienes me permitieron ejecutar la aplicación del instrumento y brindar demás información, que fueron pieza importante para el desarrollo de la tesis.

*Anais Isabel Sánchez Lihón*

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo, Anais Isabel Sánchez Lihón con DNI N° 44219953, a efectos de cumplir con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos solicitados por la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología.

Declaro bajo juramento que toda la documentación, información y datos expuestos en la presente investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo toda responsabilidad que concierna ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, por consiguiente, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, enero del 2019

---

**Anais Isabel Sánchez Lihón**

**DNI 44219953**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, ante ustedes presento la Tesis titulada “Propiedades Psicométricas en la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en una Entidad Financiera de Trujillo”, con la finalidad de determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo, en cumplimiento a lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, en tal sentido espero cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Anais Isabel Sánchez Lihón

## ÍNDICE

<b>PAGINA DEL JURADO .....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1. Realidad Problemática.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. Trabajos previos.....</b>	<b>17</b>
<b>1.3. Teorías Relacionadas al tema.....</b>	<b>20</b>
<b>1.4. Formulación al Problema .....</b>	<b>26</b>
<b>1.5. Justificación del Estudio .....</b>	<b>26</b>
<b>1.6. Objetivos .....</b>	<b>26</b>
<b>1.6.1. General .....</b>	<b>26</b>
<b>1.6.2. Específicos.....</b>	<b>26</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>27</b>
<b>2.1. Diseño de investigación .....</b>	<b>27</b>
<b>2.2. Variables y Operacionalización .....</b>	<b>27</b>
<b>2.3. Población y muestra .....</b>	<b>29</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>30</b>
<b>2.5. Métodos de análisis de datos .....</b>	<b>32</b>
<b>2.6. Aspectos éticos .....</b>	<b>32</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>33</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>41</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>44</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>51</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Índices de homogeneidad de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo .....	33
Tabla 02: Estructura factorial tridimensional de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo.....	34
Tabla 03: Estructura factorial exploratoria unidimensional de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo .....	35
Tabla 04: Índices de ajuste de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo .....	39
Tabla 05: Índices de consistencia interna Omega de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo.....	40

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de senderos de la Escala de Utrecht de Engagament en el trabajo en 3 dimensiones .....	36
Figura 2. Diagrama de senderos de la Escala de Utrecht de Engagament en el trabajo unidimensional .....	37
Figura 3. Diagrama de senderos de la Escala de Utrecht de Engagament en el trabajo unidimensional, modelo reespecificado .....	38

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar las Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo, con una población de 469 trabajadores operarios de donde se extrajo una muestra de 211 mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple. Se utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), que después del procesamiento de los datos, se obtuvo altos índices de homogeneidad según los valores arrojados de ítem-escala que oscilan entre .33 y .75 e ítem-total que van entre .40 y .76, indicando un buen grado de correlación entre los ítems y la escala UWES; por otro lado, se realizó el AFE en donde a través del método de máxima verosimilitud y rotación promin, se halló cargas factoriales altas que oscilan entre .41 hasta .79 para el factor Engagement, determinando así que los ítems deben agruparse en un solo factor de manera unidimensional Engagement cumpliendo con el criterio de parsimonia e interpretabilidad. Asimismo, a través del AFC se utilizó el modelo reespecificado es el que mejor se ajusta a la explicación del constructo en la población de estudio, por mostrar un menor puntaje de 380,81 según el criterio de información de Akaike. Finalmente, la confiabilidad se determinó mediante el Coeficiente de Omega, obteniendo índices altos de consistencia interna, que oscilan entre .78 el más bajo y .93 el más alto, lo que indica una buena confiabilidad.

**Palabras Clave:** Engagement, Psicología Positiva, colaboradores, entidad financiera.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the Psychometric Properties of the Utrecht Engagement Scale at Work in collaborators of a financial institution in Trujillo, with a population of 469 workers, from which a sample of 211 was extracted by means of random probabilistic sampling. simple. The Utrecht Scale of Engagement in the Workplace (UWES-17) was used, which after processing the data, obtained high homogeneity indexes according to the item-scale values that oscillate between .33 and .75 and item-total that go between .40 and .76, indicating a good degree of correlation between the items and the UWES scale; On the other hand, the AFE was carried out where, through the method of maximum likelihood and prominent rotation, high factorial loads were found that oscillate between .41 to .79 for the Engagement factor, thus determining that the items should be grouped in a single factor. in a one-dimensional way Engagement fulfilling the criterion of parsimony and interpretability. Also, through the AFC we used the respecified model that best fits the explanation of the construct in the study population, since it shows a lower score of 380.81 according to the Akaike information criterion. Finally, the reliability was determined by the Omega Coefficient, obtaining high internal consistency indexes, which oscillate between .78 the lowest and .93 the highest, which indicates a good reliability.

**Keywords:** Engagement, Positive Psychology, collaborators, entity financial

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Dentro de diferentes contextos de América Latina se vienen realizando investigaciones sobre el compromiso laboral como parte de la preocupación que tienen las organizaciones actuales de tener a su alcance herramientas confiables para medir dicha variable, precisamente en Argentina se realizó un estudio a 22 trabajadores activos de la recepción de un hotel, en donde se pudo registrar que el 54,54% de los participantes se encontraba en un nivel medio-alto de Engagement y un 45,44% se centró en un nivel muy bajo, este estudio afirma que los trabajadores que cuentan con mayores recursos psicológicos estarán más comprometidos con el desarrollo de sus funciones, por ende, el vínculo psicológico positivo con el trabajo es crucial en el bienestar y la salud, por tanto realizar un estudio de Engagement dentro de ámbitos laborales es fundamental (Brennan, Palermo & Tagliapietra, 2012).

Los primeros seis meses de trabajo para algunos empleados suelen ser más cómodos, por lo cual a esto se le denomina un período de luna de miel; luego de dicho período el compromiso laboral empieza a decaer, en este período el alto nivel de compromiso vendría a ser el ímpetu inicial por formar parte de una nueva organización, por lo que el entusiasmo que muestran los trabajadores inicialmente puede llegar a ser tan alto, que pueda llegar a soportar algún tipo de situación negativa al inicio de la relación laboral, es por ello que cimentar el compromiso durante los primeros seis meses de relación laboral es muy importante, debido a que se puede asegurar un fuerte vínculo por parte de las cabezas de la empresa hacia los trabajadores, ayudando a gestionar y tener más control activo sobre el compromiso de manera más firme y perseverante en el tiempo. Asimismo, los empleadores no solo deben garantizar la satisfacción de las necesidades de sus trabajadores los primeros meses, si no también, ayudan a que estos puedan incrementar su ámbito de participación con las demás áreas de la organización, especialmente con las jefaturas y altos mandos, permitiendo así, reconocer aquellos primeros éxitos laborales, con la finalidad de preservar el compromiso en el tiempo. También, cabe resaltar que las organizaciones

deben asegurarse que su equipo directivo esté comprometido, debido a que es de donde inicia el compromiso con los colaboradores y estos vayan aumentando su participación laboral y perseverante con el tiempo. (Sorenson, 2013).

De forma similar, Swinscoe (2013) señala que una empresa tiene la posibilidad de ser sostenible en el tiempo, cuando el compromiso se manifieste desde arriba hacia abajo y que se evidencie el seguimiento por parte de las personas que dirigen la organización. Es por ello, que se debe tener en cuenta cinco componentes claves en el compromiso de los colaboradores: a) Idea de compromiso, porque de esta manera los trabajadores sienten mayores oportunidades de crecer y aprender dentro de la organización, b) Bienestar, es la satisfacción que el personal siente al desempeñar sus funciones laborales dentro de la organización, que tiene que ver con el sentido de empoderamiento y responsabilidad la cual les permitirá optar por mejores decisiones c) Información que se brinda al equipo, implicar la buena comunicación por parte de los miembros de la organización, impartir y compartir la información para el buen desarrollo de sus funciones, los empleados no se sienten comprometidos o se quejan cuando no comprenden cómo funciona la parte directiva de la organización, por tal es de mucha importancia que los líderes tengan claro cuáles son sus objetivos estratégicos y sepan trasladar dicha información a sus equipos, haciendo que ellos sientan que sean parte de ello, d) Trato objetivo, obtener un trato equitativo por parte de los jefes a todos nivel y realizar una buena retroalimentación actuando de manera imparcial por todo el tiempo que exista la relación laboral y e) Participación activa, involucrar a todo el equipo en los objetivos laborales de manera continua, manteniendo los canales de comunicación disponibles a toda la empresa, cultivando relaciones interpersonales positivas entre los altos directivos y los trabajadores, es decir que, los directivos que se aíslan de sus empleados y pasan encerrados la mayor parte del tiempo en sus oficina rompen más rápido el contacto con la problemática y demás necesidades de sus empleados, por otro lado, los directivos que salen de sus oficinas con mayor frecuencia y se involucran en la cancha, dan un mensaje positivo a sus trabajadores, haciendo que estos, se sientan más comprometidos con la organización.

Es por ello que resulta muy relevante medir el Engagement, debido a que el compromiso que muestran los trabajadores, los mantienen con un mejor estado de salud, conllevando a que se concentren en sus actividades laborales, demostrando dedicación, energía y mayor entusiasmo, por tanto, ayudará en la obtención de mejores resultados, lo cual determinará un valor agregado para el desarrollo de las empresas, así también, para los colaboradores, debido a que estos al estar más comprometidos con el trabajo que realizan, evidenciarán bajos niveles de depresión y estrés, por consiguiente se registrarán menos quejas psicosomáticas (Bakker, 2008).

El estudio del Engagement es importante también, porque surge como un indicador del potencial humano que tienen como fin la identificación de diferentes características y capacidades psicológicas, que serán desarrolladas de una manera práctica orientado al mejor desempeño del colaborador, buscando un trabajador dedicado, con mucha energía, que disfrute de sus labores y funciones asignadas, asimismo, diferentes estudios confirman que el apoyo que se da entre compañeros dentro de una empresa y la retroalimentación sobre su nivel de trabajo y avance profesional que se les pueda brindar va a conllevar a un Engagement en el trabajo de manera óptima (Bakker, 2008).

Sin embargo, en un reciente estudio realizado por una destacada firma de auditoría extranjera, se encontró que en las organizaciones peruanas existe una brecha grande con respecto a la importancia que se le da a la tendencia del Engagement, evidenciado en los altos niveles de rotación de personal, deserción y ausentismo en algunas empresas, es así que surge preocupación por parte de los gerentes que lideran las áreas del capital humano, sobre la escasez de compromiso laboral en su personal. Así también, a nivel mundial el 87% de los gerentes de las áreas de capital humano evidencia que el nivel bajo de Engagement en sus trabajadores es una de las principales dificultades que afrontan sus empresas actualmente, 60% indicaron no contar de un medio apropiado para medir y perfeccionar el compromiso organizacional de sus empleados, y tan solo el 7% confirmó un nivel óptimo al juzgar su la manera en cómo medir, incentivar y mejorar el nivel de engagement y la retención de su personal (Melian, 2015).

Debido a esto, surge la importancia de centrarse en estudios que contengan variables psicológicas con conceptos positivos como el Engagement, que se define como un período mental satisfactorio y positivo, relacionado a aspectos organizacionales, compuesto por tres dimensiones; vigor, dedicación y absorción. (Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2011).

Es por esto, que en Holanda se inició un estudio respecto al cuestionario Utrecht Work Engagement Scale - UWES, que es su traducción al español se denomina como Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Originalmente, este cuestionario estaba comprendido por 24 ítems, pero después de realizar diferentes investigaciones psicométricas utilizando diversas muestras de empleados, se pudo revelar 7 ítems que guardaban inconsistencias, por tanto, fueron descartados resultando al final una última versión de 17 ítems (UWES-17), con una distribución de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli & Bakker, 2003).

En tal sentido, para la presente investigación se utilizó el cuestionario UWES-17 en la versión traducida al español, debido a que ha sido usada para la realización de diversos estudios en más de trece países, siendo el instrumento más utilizado (Salanova & Llorens, 2008), tomando como base sus deducciones de nivel psicométrico que avalan su validez factorial, pues existe un alto nivel de relación entre sus tres dimensiones. Sin embargo, en Latinoamérica, específicamente en el Perú, existen pocos estudios realizados sobre dicha variable en instituciones financieras.

Tomando en cuenta lo expuesto, el presente estudio busca obtener la validez y confiabilidad del instrumento tomando en cuenta el contexto actual, debido a que no existe estudios que hicieran uso del mismo para la medición del Engagement en colaboradores en entidades financieras en Trujillo, por tanto, se busca con la presente investigación determinar las propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo y validar si con esta escala se podrá medir efectivamente la variable de estudio y demás factores contenidos dentro del instrumento en mención.



## **1.2. Trabajos previos**

### **Internacionales**

Müller, Pérez y Ramírez (2013) ejecutaron una investigación donde se realizó la distribución factorial y composición interna del UWES 17 considerando una población de colaboradores del área sanitaria de Chile. La muestra estuvo constituida por 165 trabajadores chilenos del área de salud, 116 de sexo femenino y 35 de sexo masculino, de los cuales 14 no llenaron el cuestionario. Por consiguiente, se trabajó el Análisis Factorial exploratorio tomando como base el método de extracción del Análisis de eje principal. Pero, antes de iniciar con el Análisis Factorial exploratorio se tuvo que evaluar el uso del mismo, ejecutando el KaiserMeyer-Olkin (KMO) que dio como resultado 0,82 y obteniéndose en la prueba de esfericidad de Bartlett una estadística importante ( $\chi^2 = 1258.45$ ). Por lo cual las dos pruebas realizadas con antelación tomaron en cuenta la necesidad de iniciar el análisis factorial, considerando tres criterios; el primero, de Kaiser-Guttman donde se pudo evidenciar que dos de los factores consiguieron resultados superiores a 1.0, de 6.87 y 1.56, por tal resultan en un 79.06% de la varianza total de los ítems. En cuanto al segundo, se observó una disminución según el gráfico de sedimentación que mostró y confirmó así la solución de dos factores. Finalmente, se utilizó el Análisis Paralelo de Horn, tomando una muestra aleatoria de 5,000, demostrando la existencia de solo dos factores con valores de 6.87 y 1.56. Así también, los 17 ítems indicaron cargas factoriales superiores a 0.30, en donde el valor mínimo aceptable pudo considerar una carga factorial apropiada. Entonces se demostró que la Escala de UWES-17 presentó propiedades psicométricas adecuadas por tanto fue factible aplicarla en una población de colaboradores de salud del país de Chile.

Oramas, Marrero, Cepero, del Castillo y Vergara (2014) realizaron un estudio del Engagement en el Trabajo en colaboradores cubanos, tomando en cuenta el uso de la Escala Utrecht Engagement en trabajadores (UWES – 17). La muestra estuvo compuesta por 400 trabajadores originarios de Cuba, quienes contaban con diversas ocupaciones entre ellas, investigadores, producción, educación y servicios. Para sacar la consistencia interna se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual resultó con valores de las tres

dimensiones lo siguiente: vigor arrojó ,80; dedicación arrojó ,0.80 y absorción arrojó ,75, y en su escala total se obtuvo ,90. Así también, existe una estructura que une a los tres factores en una misma unidad, evidenciando valores mayores en sus tres dimensiones.

### **Nacionales**

Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) elaboraron una investigación sobre Entusiasmo por el Trabajo o Engagement, denominado Estudio de Validez en Profesionales en una población de docentes de la ciudad de Lima, Perú, tomando una muestra de 145 profesores de educación primaria y secundaria de ocho colegios públicos, entre ellos nombrados y contratados, de nivel socioeconómico medio-bajo. Se utilizó la Escala UWES, pero considerando las versiones de 15 y 9 ítems, donde cada factor está conformado respectivamente por 5 o 3 ítems. Se empleó el análisis factorial confirmatorio para obtención de las propiedades psicométricas de la escala y en referencia al UWES-15 se analizó 5 tipos de propuestas siguientes: De un factor, tres factores ortogonales, tres factores relacionados, tres factores relacionados y ajustados y dos factores relacionados, en la cual se pudo evidenciar índices de bondad de ajuste que oscilaban entre el .82 y .97, siendo así el modelo con mejor ajuste el de tres factores relacionados y ajustados. Respecto al UWES-9, se realizó una comparación de los modelos de un factor, de tres factores ortogonales, tres factores relacionados y dos factores relacionados, mostrando una variación en el índice de bondad de ajuste entre .81 y .82, resaltando el modelo de tres factores relacionados. Por ende, los dos resultados demuestran que no se encuentran distantes de la escala original de 17 ítems en lo que respecta a número de factores o subescalas. Finalmente se comprobó la confiabilidad usando el Coeficiente Alfa de Cronbach, dando como resultados valores mayores a .61 y menos a .82.

Grandez (2017), elaboró un estudio respecto a las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud - Moyobamba, con una población total de 434 colaboradores, consideró trabajar una muestra censal, por lo que tomó al 100% de la población que involucró a hombres y mujeres cuyas edades

estuvieron entre 18 a 65 años del nivel administrativo, operativo y asistencial. Se efectuó las evidencias de validez tomando en cuenta la estructura interna, por medio del análisis factorial confirmatorio obteniendo el ajuste absoluto ( $GFI=.973$ ); el índice de bondad de ajuste ajustado ( $AGF=.965$ ), el residuo estandarizado cuadrático medio ( $SRMR=.0631$ ); el ajuste comparativo mediante el índice de ajuste normativo ( $NFI=.956$ ); y el ajuste parsimonioso ( $PNFI=.824$ ). Finalmente, la confiabilidad se determinó tomando en cuenta el concerniente Omega, el cual evidenció una variación de .733 a .769.

### **Locales**

Cárdenas (2016), elaboró un estudio respecto a las propiedades psicométricas de la escala de UWES-17 utilizando una muestra de 317 trabajadores de empresas de manufactura del distrito de Moche, La Libertad. Para hallar el índice de homogeneidad de los ítems utilizó el método ítem-test, que tuvo como resultado una puntuación que oscila entre .40 y .71, en cuanto a las correlaciones inter escalas tenían una variación que iba entre el .658 y .795. Asimismo, para verificar la validez del constructo, hizo uso del análisis factorial exploratorio por sus componentes principales, obteniendo como resultado 3 factores, con ítems semejantes a los de las subescalas originales. Del análisis factorial confirmatorio se obtuvo un índice de bondad de ajuste de .864 y error de muestra de .41. Asimismo, la confiabilidad por consistencia interna se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach con valores en las subescalas que oscilan entre .70 y .80, y la escala general un valor semejante a .89.

Prieto (2016) realizó un estudio sobre las propiedades psicométricas de la Escala de UWES-17 en trabajadores de empresas agroindustriales del distrito de Moche, La Libertad; teniendo como base una muestra de 351 colaboradores, tanto hombres como mujeres con grupos ocupacionales administrativos y operarios. El índice de homogeneidad de los ítems fue analizado mediante el método ítem-test, resultando índices que iban entre .41 y .65; del mismo modo, las correlaciones inter escalas tenían una variación entre .0680 y .767. Para hallar la validez de constructo, se utilizó la técnica del análisis factorial exploratorio por componentes principales, obteniendo

como resultado tres factores que son equivalentes a los originales, debido a que los ítems adecuados para cada una de las subescalas de la escala original se encontraban distribuidos de la misma forma en los tres nuevos factores. Es así, que para verificar los resultados preliminares se utilizó el análisis confirmatorio, resultando un índice de bondad de ajuste de .843 y un error muestral de .48. Del mismo modo, para verificar la confiabilidad por consistencia interna en sus dimensiones y escala total, resultó en las subescalas una variación entre .71 y .75, equivalente a la escala general en .89. Finalmente se elaboró la construcción de normas percentiles para la corrección de la escala del contexto de estudio.

### **1.3. Teorías Relacionadas al tema**

#### **El Engagement**

El Engagement se define como un estado mental positivo que guarda relación con el trabajo y que se presenta de modo general y constante afín a los recursos personales y organizacionales, compuesta por 3 dimensiones que se describen como dedicación, vigor y absorción (Salanova, M. & Schaufeli, W., 2009).

Kahn (1990, citado por Rodríguez, Martínez & Sánchez, 2014) define al Engagement como la energía que se concentra y es dirigida hacia alcanzar los objetivos de una organización, debido a que las personas que trabajan en ello se encuentran cognitivamente, emocional y físicamente conectados en las funciones que realizan dentro de su centro de labores.

#### **Dimensiones del Engagement**

Carrasco, de la Corte y León (2010) definen a Vigor como “la energía como opuesto al agotamiento. Se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja, el deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando y la persistencia incluso cuando aparecen dificultades en el camino” (p. 12).

Carrasco et al. (2010) definen a la Dedicación como una “Alta implicación laboral, junto con la manifestación de un alto nivel de significado atribuido al

trabajo y un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Es decir, la dedicación es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo y se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío.” (p. 12)

Carrasco et al. (2010), señala que la Absorción es “Un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe.” (p. 13)

### **Beneficios del Engagement en la organización**

Suarez y Mendoza (2014) explican que mejorar el bienestar psicológico mediante el Engagement en los colaboradores conlleva múltiples beneficios para la empresa. Desde un punto de vista individual, se muestra una disminución de las quejas de estrés, un bajo nivel de ausencia, mejora de la creatividad e innovación, alto grado de socialización, adaptabilidad y motivación. Desde un punto de vista organizacional, podemos observar un incremento de la imagen institucional y a nivel interpersonal, sube el nivel de emociones sociales positivas vinculas al trabajo, incrementando el buen trato con los clientes y compañeros, aumento de la productividad y optimización de los resultados.

Por tanto, el Engagement trae muchos beneficios a los colaboradores y a las organizaciones promoviendo un mejor desempeño laboral y logro de objetivos organizacionales.

### **Engagement y Desempeño Laboral**

La preocupación por los gerentes con respecto al Engagement, reside en el valor predictivo del desempeño, que se puede explicar según los siguientes mecanismos psicológicos. En primera instancia, los trabajadores comprometidos experimentan múltiples emociones positivas como la satisfacción y el entusiasmo. Además, dichas emociones positivas consideran extender el repertorio del pensamiento y la actividad del ser humano, formando colaboradores que tengan un constante aumento de habilidades, optimizando sus recursos personales.

En segunda instancia, disfrutan de un mejor estado de salud, como tercera instancia, los trabajadores que se sienten comprometidos con su trabajo, forjan sus propios recursos personales, y finalmente, trasladan su compromiso a las personas con las que se relacionan y quienes habitan dentro de su contexto laboral (Bakker et al., 2011)

### **Engagement en entidades financieras**

Torres y Díaz (2012) comentan que las entidades financieras en la actualidad exigen por parte de sus directivos poseer diversas habilidades y actitudes que les permitan garantizar el éxito de sus objetivos trazados y el cumplimiento de las múltiples actividades planificadas. Es por ello para conseguirlo, es necesario contar con el personal idóneo y competitivo para cada puesto de trabajo, quienes, a su vez, se encuentren implicados en todo por el todo para lograr los fines de la organización. Logrando esto, el personal de las instituciones financieras logrará mantener las habilidades que se hayan generado a nivel grupal y las ventajas sean sostenibles, tanto así, que la organización se encuentre en la capacidad de lograr y aumente su competitividad a nivel del mercado; todo esto depende de la permanencia que demuestre la organización frente a estas ventajas y mantenerse en el tiempo dependerá de la estabilidad del personal de la empresa y esta permanencia está vinculada con la satisfacción que el trabajador sienta frente al desempeño en su trabajo, forjando un nivel más alto de compromiso con la institución, especialmente en organizaciones de servicios como son las entidades financieras. Es por esto, que las áreas de gestión de desarrollo humano de las organizaciones financieras se ven en la necesidad de saber cómo conservar a los mejores empleados de la organización, pero no sólo eso, sino que también, estos se sientan plenamente identificados con la empresa y sus objetivos.

### **Modelos Teóricos del Engagement**

Salanova y Schaufeli, refiriéndose al Engagement, plantean que: “es difícil que pueda ser explicado por una teoría concreta. En tal sentido, las teorías psicológicas intentan identificar un número limitado de elementos cruciales que puedan explicar el fenómeno bajo estudio” (Salanova & Schaufeli, 2009, p.130).

### **Modelo DRL de Bakker y Demerouti**

El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti inicia como parte de la Psicología de la Salud Ocupacional y proyecta dos tipos de bienestar psicosocial de diferentes consecuencias y antecedentes como son el Engagement y el burnout. Este se centra dentro del conjunto de teorías motivacionales debido a que considera dos características de la realidad laboral como son el bienestar laboral o Engagement y el fastidio del trabajador o burnout de firma sincrónica; como lo afirman Salanova y Schaufeli: “ambos están negativamente relacionados entre sí, y, además, teniendo en cuenta lo positivo y lo negativo de la realidad podremos expresarla en forma más fidedigna” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 132).

El modelo DRL plantea también que ante diversas quejas laborales pueden presentarse situaciones de estrés para los colaboradores, por lo que, de no a llegar a superarlas, se origina el agotamiento que desencadena al burnout; sin embargo, para aquellos colaboradores que obtienen una respuesta positiva frente a dichas situaciones o quejas laborales a través de los recursos laborales se logran iniciar un proceso de motivación que conlleva al Engagement (Salanova & Schaufeli, 2009)

Se denominan demandas laborales a las “características de la organización del trabajo que requieren un esfuerzo por parte del empleado para poder ser realizadas, y ese esfuerzo lleva asociado un coste físico y/o psicológico (mental o emocional) en su realización” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 133).

Es de esta manera que el Modelo DRL evidencia que la ausencia o inadaptabilidad de los recursos laborales aumenta las demandas laborales y puede llegar a producir burnout y llegar a dañar la salud; por otro lado, el buen uso de los recursos laborales incentiva la motivación en el trabajo hasta conllevar que se produzca el Engagement lo cual incrementa el desempeño laboral y por ende el desarrollo personal de los colaboradores, asimismo, se logren los objetivos de la organización (Salanova & Schaufeli, 2009).

### **Modelo JD-R de Bakker y Leiter**

Bakker y Leiter (2010) muestran un modelo JD-R para predecir el Engagement en el trabajo, planteando que este se puede pronosticar a través de los recursos laborales y personales. El Modelo JD-R plantea, además, que

las exigencias laborales guardan relación con los recursos del Engagement y que los recursos laborales admiten que el Engagement se mantenga frente a la alta exigencia de la situación, que puede ser un contexto negativo, alta carga laboral, esfuerzo físico constante, entre otros.

Bakker y Leiter (2010) refieren que los estudios que se han realizado tienen por finalidad ampliar las emociones positivas como la felicidad, el interés y la satisfacción; conllevando a que las personas puedan conseguir incrementarlas en su vida personal y laboral.

### **Fundamentos Psicológicos del Engagement**

Según Salanova y Schaufeli (2009), los orígenes del Engagement, parten de los planteamientos de la Psicología Positiva, la cual, inicia con Maslow, quien es uno de los primeros promotores de la Psicología Humanista, los cuales se detallan a continuación:

#### **La Psicología Positiva**

La psicología positiva permite abordar cuales son las fortalezas y virtudes que ayudan al ser humano a sobresalir de situaciones complicadas, asimismo, este enfoque explica diversa gama de emociones positivas, potenciando el desarrollo, hasta alcanzar el éxito por medio de sus propias habilidades y virtudes. Este enfoque considera tres factores básicos: a) las emociones positivas, como el placer, la felicidad, el optimismo y la esperanza; b) personalidad positiva, que viene a ser la que tiene autocontrol, talento, resiliencia, empatía, altruismo, y afrontamiento; y finalmente, c) los valores positivos como la justicia, equidad, cooperación y buenas relaciones interpersonales (Alpizar y Salas, 2010).

La emoción positiva que fue planteada por Seligman, refiere que, para llegar a lograr el bienestar, las personas necesitan experimentar emociones positivas como: el amor, la paz, la gratitud, la esperanza y satisfacción. Es así, que conforme va disminuyendo el nivel de pesimismo va aumentando nuestra calidad de vida y por ende mejora nuestro bienestar, es por ello, que se considera que una forma de ser feliz, es que el hombre haya encontrado la verdadera pasión en su vida, es decir, realizar lo que ama, y que lo hará sentirse bien al hacerlo, algo que active su voluntad, involucramiento y



compromiso, manteniéndolo en un sentimiento de bienestar total, por eso, se puede decir que, aquellas personas que desempeñan actividades que los apasionan de manera intensa, hace que los comprometa fielmente con el objetivo y logros que ha definido en sus proyectos personales y profesionales, a pesar que no reciba algún tipo de recompensa económica sobre ello, esto deriva la explicar del segundo elemento que es el Engagement, que se explica poner todo de sí en una determinada actividad; relacionada con tener esa capacidad de lograr compromisos placenteros o no; finalmente, se asocia a la teoría introducida por el psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi, quien refiere que la cima de la felicidad humana se logra por medio de las experiencias de flujo, comprendidas como el estado mental en donde una persona se encuentra totalmente absorbida en lo que realiza, llena de energía, involucrada y con la capacidad de realizar la actividad con éxito, disfrutando con eso; en dicho estado sentiremos que el tiempo se detiene, haciéndonos olvidar de todo y concentrándonos en el presente; de tal modo, cuando una persona logra fluir, realiza lo que realmente le gusta, disfrutando de cada aspecto de su vida, identificando sus fortalezas y luego de identificar cuáles son sus pasiones, va a dedicarse con compromiso hacia ellas (Apiquién, 2014).

### **La Psicología Humanista**

Alarcón (2009), hace mención a la teoría de Maslow, en donde a través de una mejor calidad de vida busca la conocimiento de la personalidad humana, asimismo, esta teoría se basa en las personas sanas, dejando en un segundo plano a los casos patológicos, concentrando todo su esfuerzo por incrementar sus aptitudes, nivel de toma de decisiones y creatividad, como también, las cualidades, y aspiraciones de cada ser humano, teniendo como objetivo final la autorrealización y el crecimiento personal.

Por otro lado, este enfoque, cuestiona que otras orientaciones psicológicas se centren solo en lo negativo de la personalidad de los seres humanos, debido a considera que esto puede crear una imagen distinta de lo que es el psiquismo del ser humano, conllevando a tener una perspectiva más pobre del ser humano.

#### **1.4. Formulación al Problema**

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de una Entidad Financiera de Trujillo?

#### **1.5. Justificación del Estudio**

El presente trabajo de investigación sirve como una contribución al ámbito de la psicometría con un instrumento confiable y válido, por lo cual, busca demostrar las propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo con la finalidad de una adecuada medición de la variable, sirviendo como base para futuras investigaciones en la ciudad de Trujillo.

Las condiciones de exigencia actual a las que se enfrenta el trabajador en el contexto laboral, obligan a que las organizaciones cuenten con estrategias y herramientas que les permitan lograr colaboradores cada vez más comprometidos con su trabajo, por tanto, buscan fomentar la medición de constructos con vínculos positivos, utilizando instrumentos adaptados para realizar una buena medición de las variables de estudio.

Por eso mismo, el presente trabajo sirve para ser tomado en cuenta como una referencia para estudios posteriores sobre la variable en mención.

#### **1.6. Objetivos**

##### **1.6.1. General**

- ✓ Determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo.

##### **1.6.2. Específicos**

- ✓ Establecer los índices de homogeneidad de los ítems del total de la prueba y las dimensiones mediante la correlación ítem-test corregido de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo.

- ✓ Determinar la estructura factorial por medio del análisis factorial exploratorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo.
- ✓ Determinar la estructura factorial por medio del análisis factorial confirmatorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo.
- ✓ Determinar la confiabilidad por consistencia interna a través del Coeficiente Omega de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

El presente estudio se desarrolló bajo un diseño instrumental. Ato, López y Benavente (2013) explican que el diseño instrumental contiene los trabajos que analizan las propiedades psicométricas de instrumentos con una medición psicológica, por lo cual se recomienda tomar como base los estándares de validación de test avanzados.

### **2.2. Variables y Operacionalización**

#### **2.2.1 Variable**

Engagement

#### **2.2.2 Indicadores**

- ✓ Vigor
- ✓ Absorción
- ✓ Dedicación

**Tabla A**

Definición operacional de las variables de estudio

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medida</b>
Engagement	El Engagement se define como un estado mental positivo que guarda relación con el trabajo y está compuesta por tres dimensiones que se describen como dedicación, vigor y absorción (Salanova, M. & Schaufeli, W., 2009).	Los colaboradores muestran una actitud favorable de desempeño hacia el desarrollo de su trabajo, evidenciando: ✓ Apoyo en las actividades de cierre para cumplir las metas asignadas, cubriendo horas extras de trabajo. ✓ Puntualidad en la asistencia al centro de labores. ✓ Colaboración entre compañeros de trabajo en todas las actividades internas y externas de la empresa. ✓ Promociones internas debido al buen desempeño laboral. ✓ Entrega de informes en el tiempo esperado. ✓ Aportes e innovadoras ideas en nuevos proyectos con resultados favorables.	Vigor: ✓ Ítem 1 ✓ Ítem 4 ✓ Ítem 8 ✓ Ítem 12 ✓ Ítem 15 ✓ Ítem 17  Dedicación: ✓ Ítem 2 ✓ Ítem 5 ✓ Ítem 7 ✓ Ítem 10 ✓ Ítem 13  Absorción: ✓ Ítem 3 ✓ Ítem 6 ✓ Ítem 9 ✓ Ítem 11 ✓ Ítem 14 ✓ Ítem 16	✓ Intervalo

Fuente: Elaboración propia

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población:**

La presente investigación tuvo como población al personal operativo de una entidad financiera que labora en la ciudad de Trujillo en funciones relacionadas directamente con el giro del negocio, conformada por un total de 469 trabajadores entre varones y mujeres quienes sus edades oscilan de 23 años a 57 años.

### **2.3.2. Muestra:**

La muestra estuvo constituida por 211 trabajadores que corresponden al personal operativo de una entidad financiera de Trujillo, fijada con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 0.05. Hallada con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N z^2 P (1 - P)}{(N - 1) e^2 + Z^2 P (1 - P)}$$

Dónde:

Nivel de Confiabilidad	: <b>z</b>	: 1.95
Proporción de P	: <b>p</b>	: 0.5
Proporción de Q	: <b>q</b>	: 0.5
Tamaño poblacional	: <b>N</b>	: 469
Error de Muestreo	: <b>e</b>	: 0.05
Tamaño de la Muestra	: <b>n</b>	: 211

### **2.3.3. Muestreo:**

Para seleccionar a los participantes se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Hernández et al. (2014), señala que éste tipo de muestro permite seleccionar de manera aleatoria de modo que todos los sujetos a evaluar tienen la misma probabilidad de ser estudiados.

Por lo tanto, se ha tenido en cuenta algunos criterios de selección para la muestra:

#### **2.3.4. Criterios de inclusión**

- ✓ Disposición intencional para participar de la investigación de cada uno de los trabajadores.
- ✓ Trabajadores de ambos sexos.
- ✓ Trabajadores que realizan funciones relacionadas directamente con el giro del negocio.
- ✓ Trabajadores con más de un año de antigüedad en la institución.

#### **2.3.5. Criterios de exclusión**

- ✓ Protocolos en blanco o incompletos.
- ✓ Trabajadores que se encuentren de vacaciones, descanso médico, descanso pre y post, suspensiones u otros.
- ✓ Trabajadores que se nieguen a contestar los cuestionarios.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **2.4.1. Técnica:**

Para el presente estudio, la técnica utilizada fue la encuesta, ya que está centrada especialmente a la investigación social, y tiene como objetivo la recolección, investigación e indagación de datos de cada sujeto, mediante preguntas administradas de manera indirecta, a través de la aplicación de un instrumento, que también es llamado cuestionario (Carrasco, 2008).

#### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos:**

Se hizo uso del instrumento Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES), la cual fue creada por los autores de origen holandés Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003. La presente escala evalúa el nivel de Engagement según sus tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Es aplicada dentro del ámbito laboral y administrada tanto de manera individual como colectiva, con un tiempo estimado de 10 minutos.

En un inicio, el instrumento estaba conformado por 24 ítems, pero después de realizar múltiples estudios psicométricos en dos muestras distintas de estudiantes y trabajadores, se excluyeron 7 ítems, los cuales fueron observados como inconsistentes. La versión actual está conformada por 17

ítems, así también, presenta 3 versiones: UWES-17, UWES-15 y UWES 9. La calificación del instrumento es realizada de forma manual, que tiene la modalidad de respuesta de variada elección, de Escala tipo Likert, con 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. Está distribuido de la siguiente manera: 6 ítems en la dimensión vigor, 5 ítems en la dimensión dedicación y 6 ítems en la dimensión de absorción. Por otro lado, presenta una validez de 0.65, evidenciando alta correlación en las tres escalas, con un intervalo que oscila entre .80 y .90, finalmente muestra una consistencia interna Alpha de Cronbach entre .82 y .93.

Para el presente estudio, se hará uso de la escala UWES-17 en su versión en español, ya que el idioma original de la escala es el inglés, por tal motivo se ha considerado trabajar con la traducción española, realizada por Benavides-Pereira, Fraiz y Porto-Martins en el 2009 (Benavides, Fraiz y Porto-Martins, 2009)

#### **2.4.3. Validez**

Se han realizado muchos estudios de validación del UWES desde su presentación en 1999, en donde evidencian su relación con el burnout y la adicción al trabajo, asimismo, revela posibles causas y consecuencias del Engagement y aclara cuál es el papel que representa el Engagement en otros procedimientos más amplios como son la salud y bienestar de los colaboradores.

Por otro lado, presenta una validez de 0.65, evidenciando alta correlación en sus tres escalas, con un intervalo que oscila entre .80 y .90, y finalmente presenta una consistencia interna Alpha de Cronbach que va de 0.82 y .93.

#### **2.4.4. Confiabilidad**

Se tomaron en cuenta dos criterios de confiabilidad: consistencia interna y confiabilidad test- retest, también conocida como estabilidad.

Para la consistencia interna, se calcularon los valores  $\alpha$  tanto para la base total, como también para los estudios que se realizaron de manera individual, asimismo, en la confiabilidad test-retest; para la base de datos internacional se incluyeron dos estudios prolongados que conllevaron evaluar la estabilidad

del UWES con el pasar de los años. La escala de UWES fue aplicada en dos oportunidades en un intervalo de un año en 293 oficiales del ejército de salvación del país de Australia y en 563 paramédicos noruegos.

Finalmente, en cuanto a la confiabilidad del instrumento original vinculado a la escala del UWES-17 se comprobó que es apropiada, debido a que utilizando el Alfa de Cronbach muestra .93 el total y .94 la media.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

El proceso de análisis de datos se elaboró luego de la aplicación del instrumento, realizando una limpieza de los datos, que consistió en hacer la verificación de cada prueba y separar las respuestas inválidas que contenían protocolos inconclusos o que fueron llenados de forma incorrecta.

Posteriormente se procedió a realizar la codificación de cada uno de las pruebas ordenándolas con una numeración para después efectuar la construcción de la base de datos, para lo cual se hizo uso del programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25.

Con los resultados hallados, los análisis estadísticos se verán a un nivel inferencial. Asimismo, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para estimar los índices de homogeneidad por correlación ítems total corregido mediante la estadística inferencial, y para hallar la estructura factorial, se hizo por medio del análisis factorial exploratorio, finalmente para calcular la confiabilidad se utilizó el método del Coeficiente Omega.

## **2.6. Aspectos éticos**

- ✓ Se solicitó una autorización formal a la empresa, antes de aplicar el instrumento a los colaboradores.
- ✓ Luego de la aplicación del instrumento, se hizo una explicación breve sobre el fin de la investigación, a todos los participantes, resaltando que todos los datos recopilados serán conservados bajo total confidencialidad.
- ✓ Asimismo, se resaltó que la participación es voluntaria, por tanto, los trabajadores tuvieron la libertad de escoger si participaban o no dentro de la investigación.
- ✓ Y, por último, se les hizo firmar una carta de consentimiento informado a todos los participantes.



### III. RESULTADOS

Tabla 01

*Índices de homogeneidad de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo*

Escala	Ítems	$r_{\text{ítem-escala}}$	$r_{\text{ítem-total}}$
Vigor	1	.71	.76
	4	.63	.65
	8	.62	.49
	12	.63	.67
	15	.60	.65
	17	.61	.57
Dedicación	2	.66	.71
	5	.69	.61
	7	.75	.69
	10	.67	.72
	13	.70	.69
Absorción	3	.33	.65
	6	.57	.68
	9	.60	.62
	11	.56	.63
	14	.61	.40
	16	.44	.63

En la tabla 01 se muestran los índices de homogeneidad tanto para la correlación entre los ítems y la escala, así como entre los ítems y el total. En el primer caso los puntajes oscilan entre .33 (ítem 3) y .75 (ítem 7). Con respecto al total, los puntajes se encuentran entre .40 (ítem 14) y .76 (ítem 1).

Tabla 02

*Estructura factorial tridimensional de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo*

Ítems	Vigor	Dedicación	Absorción	$h^2$
1	0.96			0.69
12	0.10			0.50
4	0.65			0.51
15	0.39			0.44
8	0.30			0.49
17	0.19			0.53
7		0.48		0.73
5		0.31		0.57
13		0.27		0.56
2		0.08		0.63
10		0.02		0.57
16			0.99	0.37
14			0.89	0.53
9			0.57	0.53
6			0.52	0.36
3			-0.47	0.39
11			0.24	0.58

*Nota:*  $h^2$  = Comunalidad.

En la tabla 02 se observa que la estructura de 3 dimensiones, obtenida con el método de máxima verosimilitud y rotación promin, explica un 61.18% de varianza total explicada. Se aprecia que 6 ítems presentan cargas factoriales inferiores a lo esperado; por tal motivo se efectuó un segundo análisis factorial exploratorio bajo el supuesto de un solo factor.

Tabla 03

*Estructura factorial exploratoria unidimensional de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo*

Ítems	F1	h <sup>2</sup>
1	0.79	0.63
2	0.70	0.49
3	0.52	0.27
4	0.72	0.52
5	0.71	0.50
6	0.58	0.33
7	0.76	0.58
8	0.65	0.42
9	0.71	0.51
10	0.76	0.57
11	0.72	0.52
12	0.68	0.46
13	0.72	0.51
14	0.62	0.39
15	0.65	0.43
16	0.41	0.17
17	0.66	0.44

*Nota:* h<sup>2</sup> = Comunalidad.

En la tabla 03 se aprecian las cargas factoriales y comunalidades para el modelo unidimensional de Engagement, el mismo que fue desarrollado con el método de máxima verosimilitud y explica un 41.81% total de varianza. Los pesos factoriales muestran puntajes entre .41 en el ítem 16, hasta .79 para el ítem 1.

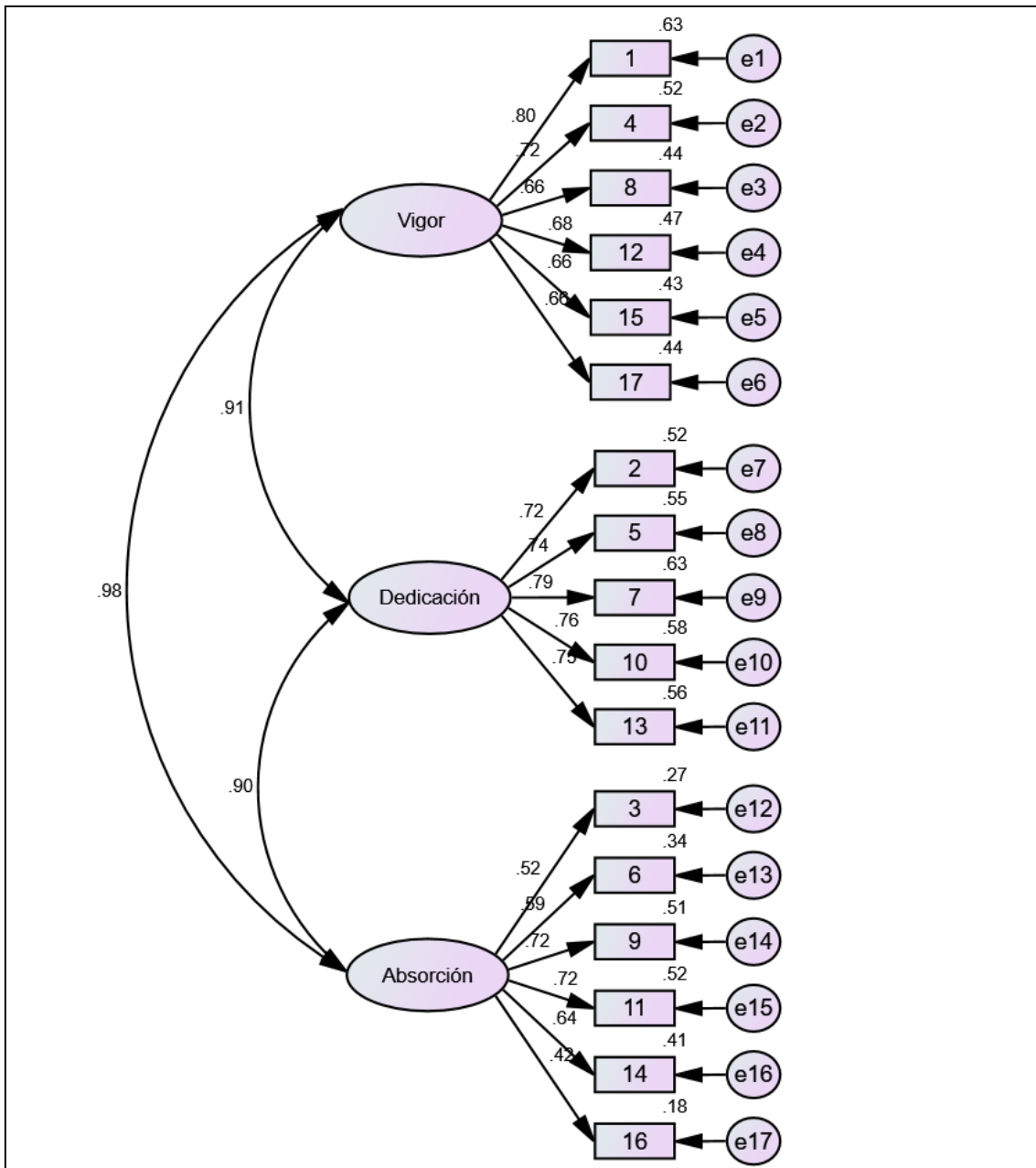
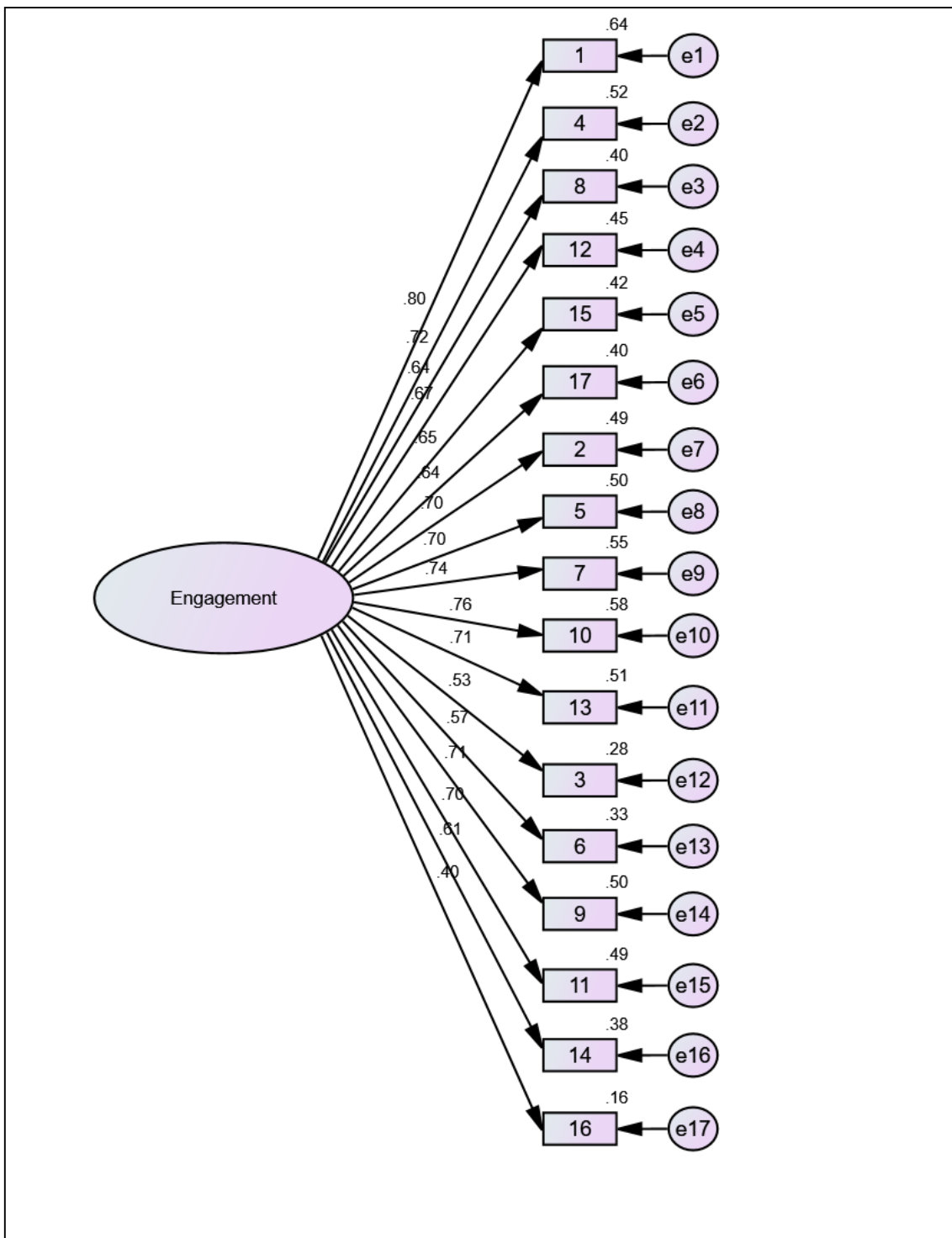


Figura 1 *Diagrama de senderos de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo (3 dimensiones)*

En la figura 1 se aprecia la estructura factorial de 3 dimensiones para la escala de Engagement, cuyas las cargas factoriales oscilan entre .42 a .80. También se presentan las correlaciones entre las dimensiones, las mismas que van desde .90 a .98, lo que denota presencia de multicolinealidad; por ello se desarrolló un segundo modelo para valorar el constructo de manera unidimensional.



*Figura 2 Diagrama de senderos de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo (unidimensional).*

En la figura 2 se presenta la estructura unidimensional para la escala de Engagement, se aprecia que las cargas factoriales se encuentran entre .40 a .80.

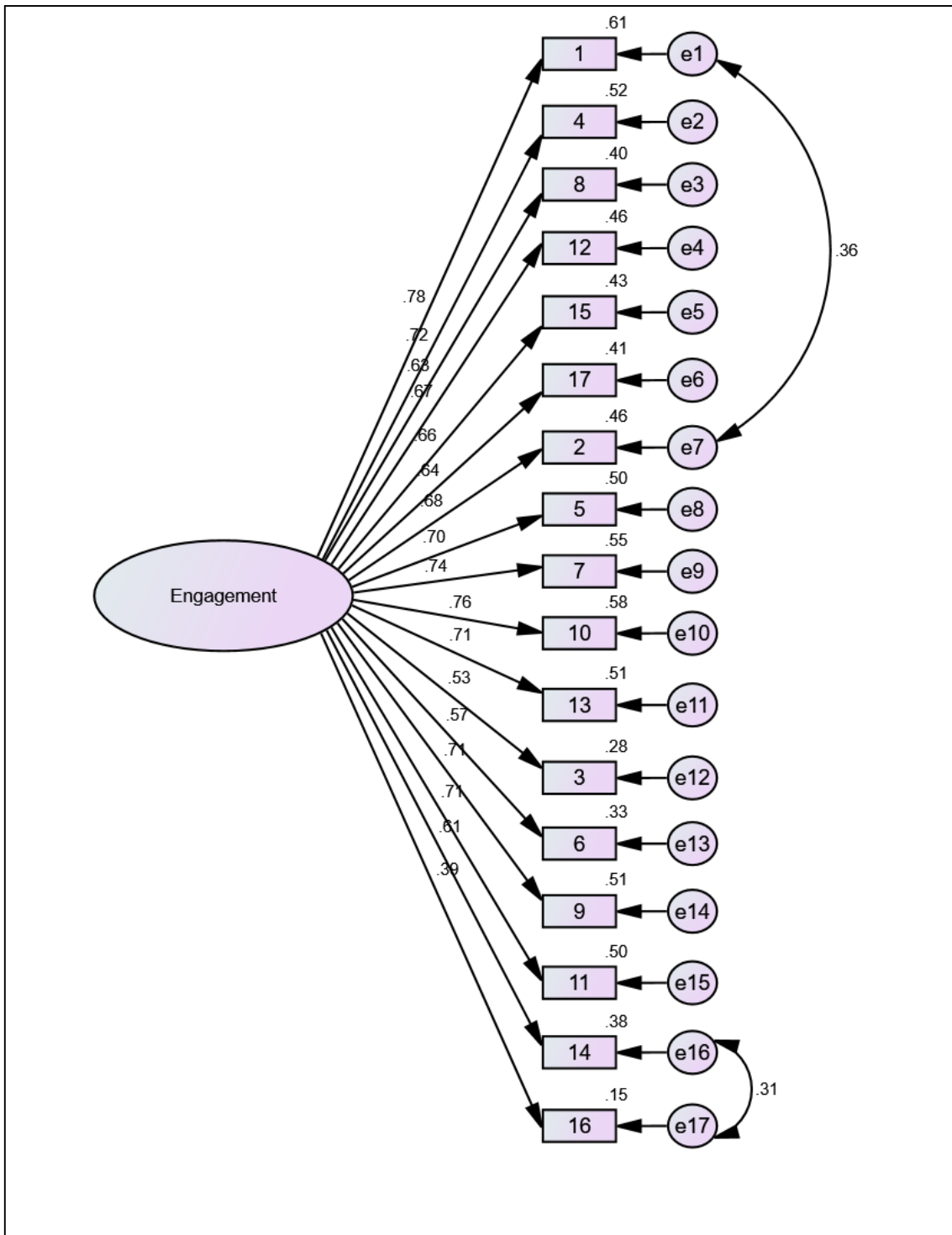


Figura 3 Diagrama de senderos de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo (unidimensional, modelo reespecificado)

La figura 3 presenta el modelo reespecificado de la estructura unidimensional para la escala de Engagement. Las cargas factoriales van de .39 a .78.

Tabla 4

*Índices de ajuste de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo*

Índice de ajuste	Criterio		3d	1d	1d(r)
Ajuste absoluto	Chi cuadrado	X <sup>2</sup>	290,13	320,13	274,81
	Grados de libertad	gl	116	119	117
	Radio de verosimilitud	X <sup>2</sup> / gl	2,50	2,69	2,34
	Error cuadrático de aproximación medio	RMSEA	,08	,09	,08
Ajuste comparativo	Índice de ajuste comparativo	CFI	,90	,88	,91
	Índice de Tucker Lewis	TLI	,89	,87	,90
		IFI	,90	,89	,91
Ajuste parsimonioso	Índice normado de ajuste parsimonioso	PNFI	,72	,73	,74
	Índice de ajuste comparativo parsimonioso	PCFI	,77	,77	,78
	Criterio de información de Akaike	AIC	398,13	422,14	380,81

En la tabla 04 se muestran los índices de ajuste para los 3 modelos desarrollados. En el caso del modelo reespecificado para un factor general, los índices de ajuste comparativo y parsimonioso son superiores al mínimo estipulado. Por otra parte, el criterio de información de Akaike muestra un menor puntaje para este modelo, por lo que sería el más adecuado para explicar el constructo en los colaboradores de la entidad financiera.

Tabla 05

*Índices de consistencia interna Omega de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo*

Modelo	Escala	$\omega$	N° de ítems
3 factores	Vigor	.85	6
	Dedicación	.87	5
	Absorción	.78	6
1 factor	Engagement	.93	17
1 factor, modelo reespecificado	Engagement	.93	17

*Nota:*  $\omega$  = coeficiente Omega.

En la tabla 05 se observan los índices de consistencia interna Omega obtenidos; para cada uno de los 3 modelos analizados el resultado es superior a .70, lo que indica una buena fiabilidad.



#### IV. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo. Respecto a la variable de estudio, Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009), definen al Engagement como un estado mental positivo que guarda relación con el trabajo y que se presenta de modo general y constante afín de los recursos personales y organizacionales. Es de esta manera que la Escala Utrecht de Engagement pretende evaluar el engagement en el ámbito organizacional.

Se desarrolló la investigación tomando como población al personal operario de una entidad financiera que labora en la ciudad de Trujillo, en funciones relacionadas directamente con el giro del negocio, conformada por un total de 469 trabajadores entre varones y mujeres, de los cuales se extrajo una muestra de 211 colaboradores.

Con respecto al primer objetivo de la investigación, se revisó los índices de homogeneidad de los ítems (Tabla 01), en donde podemos dar a conocer el grado en el que el ítem está relacionado a los otros ítems que conforman el instrumento (Abad, Garrido, Olea & Ponsoda, 2006), mediante la correlación ítem-test corregido donde se encontró valores ítems y escala comprendidos entre 0.33 y 0.75; así como entre los ítems y el total entre 0.40 y 0.76 obteniendo índices de homogeneidad muy buenos en todos los ítems, cumpliendo con el criterio que los valores de los ítems obtengan valores mayores al mínimo aceptable de .20 (Kline, 1982; citado por Tapia & Luna, 2010). Asimismo, estos resultados guardan similitud con la investigación realizada en trabajadores de empresas de manufactura del distrito de Moche obteniendo índices de homogeneidad ítems-test muy bueno en todos los ítems, con valores entre 0.40 y 0.71 (Cárdenas, 2016).

Con respecto al segundo objetivo de estudio (Tabla 02), el análisis factorial exploratorio (AFE), tiene como objetivo determinar la estructura interna que nacen de las variables estudiadas y su correlación entre ambas (Méndez y Rondón, 2012), se realizó un primer análisis de la estructura tridimensional, obtenida con el método de máxima verosimilitud y rotación promin, en donde se evidencia un 61.18% de varianza total explicada, asimismo, se obtuvo en 6 ítems cargas factoriales inferiores a lo esperado; por tal motivo se efectuó un segundo análisis factorial

exploratorio bajo el supuesto de un solo factor en donde se aprecian las cargas factoriales y comunales para el modelo unidimensional de engagement, el mismo que fue desarrollado con el método de máxima verosimilitud y explica un 41.81% total de varianza. Los pesos factoriales muestran puntajes que oscilan entre .41 en el ítem 16, hasta .79 para el ítem 1, indicando la distribución normal de todos los ítems, demostrando estas dos pruebas la oportunidad de realizar el análisis factorial exploratorio, en los que se hallaron cargas factoriales altas para el factor unidimensional Engagement determinando así que este último cumple con el criterio de parsimonia e interpretabilidad, por lo que guarda relación con las aplicaciones realizadas en los 10 estudios del UWES en su versión original (Schaufeli & Bakker, 2003), permaneciendo relativamente invariables he indicado que aunque el ajuste de la solución trifactorial parece ser algo mejor que la unifactorial, la correlación entre las tres escalas del UWES es lo suficientemente fuerte, asimismo Sonnentag (2003), utilizando el AFE, no encontró una estructura trifactorial bien definida y optó por utilizar el puntaje total del UWES como medida del Engagement en el trabajo.

Por otro lado, para determinar el tercer objetivo de estudio se realizó el Análisis factorial confirmatorio (AFC), el cual se obtiene teniendo como estimación previa el número de factores, aquellos que se encuentran relacionados entre sí o por el contrario si estos son independientes (Morales, 2011), se analizó en base a tres modelos de ajuste, para determinar que tan bien nuestro modelo propuesto de factores estructurales se ajusta a las correlaciones entre las variables del conjunto de datos (Gaskin, 2016). En el primer modelo utilizando las 3 dimensiones se evidenció correlaciones entre las dimensiones, las mismas que van desde .90 a .98, lo que denota presencia de multicolinealidad (Figura 01); por ello se desarrolló un segundo modelo para valorar el constructo de manera unidimensional en donde se puede apreciar que las cargas factoriales se encuentran entre .40 a .80. el cual muestra un ajuste discreto (Figura 02), por lo cual se plantea un tercer modelo reespecificado con menores cargas factoriales que oscilan entre .39 a .78 (Figura 03); evidenciando en el criterio de información de Akaike un menor puntaje, por lo que sería el más adecuado para explicar el constructo en los colaboradores de la entidad financiera (Tabla 04).

Los resultados del AFE y el AFC que dieron como resultado a un factor unidimensional, difieren de los estudios realizados por Prieto (2016) y Cárdenas (2016), debido a que ellos obtuvieron como resultado tres factores, lo cual puede deberse al tipo de población y contexto en el que se desarrolló la presente investigación, en donde los evaluados identificaron términos similares que pudieron haber sido comprendidos de la misma manera, dando como resultado un factor unidimensional Engagement.

Por otro lado, para determinar el cuarto objetivo y verificar la confiabilidad (Tabla 05), la cual se define como el nivel en que un instrumento evidencia resultados permanentes y congruentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), se evidencia a través del Coeficiente Omega de consistencia interna (Ventura y Caycho, 2017) para cada uno de los 3 modelos analizados resultados superiores a .70, lo que indica una buena fiabilidad de la variable. Estas puntuaciones al contrastarlas con estudios iniciales de la variable, Schaufeli y Bakker, (2003) mostraron índices de confiabilidad muy bueno que oscilan entre .93 y .94; y también guarda similitud con la investigación realizada en Moche, La Libertad, por Cárdenas (2016) en donde se obtuvieron valores de confiabilidad semejantes a .89.

Finalmente, tomando en cuenta la fundamentación antes descrita se puede afirmar la validez y confiabilidad de las Propiedades Psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES). Por tanto, el constructo puede ser utilizado en los colaboradores de una entidad financiera de Trujillo para medir la variable de Engagement. Asimismo, los datos obtenidos, abren la posibilidad de ampliar estudios en poblaciones similares con la finalidad de aportar un alcance en la investigación de la variable en cuestión.

## V. CONCLUSIONES

- ✓ Los índices de homogeneidad de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, presentan una buena correlación ítem-escala que oscila entre .33 y .75, e ítems –total entre .40 y .76, evidenciando puntuaciones mayores a .20, siendo lo mínimo aceptable.
- ✓ En el Análisis Factorial exploratorio, se determinó que la estructura factorial unidimensional es la que obtuvo cargas factoriales altas en cada factor, que oscilan entre .41 hasta .79 por tanto, es la que cumple con el criterio de parsimonia e interpretabilidad.
- ✓ En el Análisis Factorial confirmatorio, se concluyó que el tercer modelo reespecificado es el que mejor se ajusta a la explicación del constructo en la población de estudio, por mostrar un menor puntaje de 380,81 según el criterio de información de Akaike.
- ✓ Con respecto a la confiabilidad, se obtuvieron a través del Coeficiente de Omega, índices altos de consistencia interna; para cada uno de los 3 modelos analizados con resultados superiores a .70, que oscilan entre .78 el más bajo y .93 el más alto, lo que indica una buena confiabilidad.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- ✓ Realizar estudios de la variable “Engagement” en diferentes entidades financieras en otras regiones del Perú, para poder obtener mayor información acerca de las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement.
- ✓ Revisar la estructura interna del modelo teórico de 3 dimensiones y el modelo reespecificado de una dimensión en otras muestras tomadas en entidades financieras de otras regiones del Perú a fin de establecer cuál sería la más adecuada para medir el Engagement.
- ✓ Considerar trabajar el test re test para verificar la estabilidad de la confiabilidad, además de la consistencia interna.

## REFERENCIAS.

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la psicometría: Teoría clásica de los test y teoría de la respuesta al ítem*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad: Introducción a la Psicología Positiva*. Perú, Lima: Universitaria.
- Alpizar, H., y Salas, D. (2010). El papel de las emociones positivas en el desarrollo de la Psicología Positiva. Wímbu, *Rev. Electrónica de estudiantes. Escuela de psicología, Universidad de Costa Rica*. (1), 65-83. Recuperado de: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/1188/1251>
- Apiquían A. (diciembre, 2014). PERMA, un modelo para tener colaboradores felices. *El personal feliz tiene la capacidad de crecer, desarrollarse y superar los obstáculos de manera exitosa, la base para crear organizaciones fuertes*. Recuperado de: <http://www.altonivel.com.mx/47486-perma-un-modelo-paratener-colaboradores-felices.html>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (octubre, 2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología*. (3), 1038-1059.
- Bakker, A. (mayo, 2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, (13). Recuperado de [http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_164.pdf](http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_164.pdf)
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010). *Work engagement. A handbook of essential theory and research*. England, London: Psychology Press.

- Bakker, A., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (Julio/ Setiembre, 2011). ¿Cómo los Empleados mantienen su Engagement en el Trabajo? *Revista Ciencia y Trabajo* (13). Recuperado de [https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_262.pdf](https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf)
- Benavides-Pereira, A., Fraiz, D., y Porto-Martins, P. (2009). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Valencia: Unidad de Psicología de Salud Ocupacional de la Universidad de Utrecht.
- Brennan, J., Palermo, P., y Tagliapietra, A. (diciembre, 2012). Engagement, relación con nivel de estudios y trayectoria laboral. *Revista de psicología GEPU*, (2), 36 – 42.
- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Cárdenas, T. y Jaik, A. (Julio, 2014). Inventario para la medición del Engagement (ilusión por el trabajo). *Un estudio instrumental. Psicogente*, (32), 294-306. Recuperado de <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/psicogente/index.php/psicogente/article/viewFile/457/413>
- Carrasco, A., de la Corte, C. & León, J. (abril, 2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*. (1), 12. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11441/34423>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. (2ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.

- Flores, C. Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (diciembre, 2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú, *Lima: Liberabit*, (2), 195-206.
- Gaskin, J. (2016). Exploratory factor analysis. Encontrado en (Adaptación de la Escala de Valoración de la Conducta Violenta y Riesgo de Reincidencia (EVCV-RR) en una muestra penitenciaria peruana1. *Revista de Psicología Vol. (2)*, 2018 (ISSN 0254-9247). Recuperado de: [http://statwiki.kolobkreatations.com/index.php?title=Exploratory\\_Factor\\_Analysis](http://statwiki.kolobkreatations.com/index.php?title=Exploratory_Factor_Analysis)
- Grandez, R. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud de Moyobamba*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.<sup>a</sup> ed.). México: Mc Graw Hill.
- Melian, V. (2015). Tendencias Globales del Capital Humano de Deloitte: Liderando en el nuevo mundo del trabajo. *Asociación de Profesionales Uruguayos en Gestión Humana*. Recuperado de <http://www.adpugh.org.uy/tendencias-globales-de-capital-humano-2016-liderando-en-el-nuevo-mundo-del-trabajo/>
- Méndez, C. y Rondón, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, (1), 197-207.
- Morales, P. (2011). El análisis Factorial en la construcción e interpretación de test, escalas y cuestionarios. *Universidad pontificia Comillas*. (1),1-45. Recuperado de <http://es.slideshare.net/EdithEnabuleleEke/analisis-factorial-15557040>



- Müller, R., Pérez, C. y Ramírez, L. (2013). Estructura Factorial y Consistencia Interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit. Revista Psicológica*, (2), 163-171. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68629471002>
- Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., del Castillo, N. y Vergara, A. (2014). *La escala de Work Engagement de Utrecht*. Evaluación del Work Engagement en trabajadores cubanos. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, (15), 47-52. Recuperado de [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15\\_2\\_14/rst08214.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15_2_14/rst08214.htm)
- Prieto, L. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales en el Distrito de Moche*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Rodríguez, M., Martínez, L. y Sánchez, C. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, (4), 1255-1266. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu>
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España, Madrid: Alianza Editorial S. A.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva. Encontrado en: C. Vázquez & G. Hervás. Autores (eds.), *Psicología Positiva Aplicada*, 403-428. Bilbao. España: Desclée de Brouwer.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, (1), 59-67. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>

- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar*. España, Valencia: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht.
- Sonnentag, S. (2003). Recuperación, compromiso laboral y comportamiento proactivo: una nueva mirada a la interfaz entre trabajo y no-trabajo. *Revista de psicología aplicada*, (88), 518-528.
- Sorenson, S. (2013). *Involucrar a los empleados después del período de luna de miel*. Recuperado de [http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engaging-employees-honeymoonperiod.aspx?utm\\_source=google&utm\\_medium=rss&utm\\_campaign=syndication](http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engaging-employees-honeymoonperiod.aspx?utm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication).
- Suarez, Y. y Mendoza, J. (Marzo/ noviembre, 2014). Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico. *Económicas CUC*, (2), 133-146.
- Swinscoe, A. (2013). *Mantener negocios con éxito a través del compromiso de los empleados*. Engagement. Recuperado de <http://www.adrianswinscoe.com/blog/sustaining-businesses-successfully-through-employee-engagement/#sthash.tCaGp27F.dpuf>
- Tapia, V. y Luna, J. (2010). Validación de una prueba de habilidades de pensamiento para alumnos de cuarto y quinto de secundaria y primer año de universidad. *Revista IIPSI. UNSM*, (2), 17 – 59.
- Torres, L. y Díaz, J. (mayo, 2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación Gerencial*, (1), 80-101.
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, (1), 625-627.

# **ANEXOS**

## ANEXO I:

### Cuestionario Adaptado

#### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas con respecto a su trabajo. Por favor, lea con mucho cuidado cada una de las preguntas y decida si en sus experiencias laborales anteriores se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así, marque “0” (cero); en caso si se haya sentido así marque según la siguiente leyenda:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regular	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y activo en mi trabajo.
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando me olvido de lo que pasa a mi alrededor.
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira.
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto tengo ganas de ir a trabajar.
9. \_\_\_\_\_ Me siento feliz cuando estoy muy concentrado en mi trabajo.
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. \_\_\_\_\_ Estoy metido de lleno en mi trabajo.
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largas horas.
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador.
14. \_\_\_\_\_ Me “dejo llevar” por mi trabajo.
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando hay problemas, continúo trabajando.

**Fin del cuestionario**

## ANEXO II:

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

El propósito de esta ficha es proveer a los participantes con una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como su rol en ella.

La presente investigación es conducida por: **Anais Isabel Sánchez Lihón**, de la carrera profesional de psicología, de la facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

La meta de este estudio es hallar las propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de una Entidad Financiera de Trujillo; y de esta manera cumplir con los objetivos de investigación. Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja solo será utilizada para el propósito de la investigación. Asimismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad.

De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Finalmente, cabe indicar que la decisión sobre tu participación en este estudio es completamente voluntaria.

De antemano, se agradece su colaboración.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Anais Isabel Sánchez Lihón. He sido informado(a) que el objetivo es determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de una Entidad Financiera de Trujillo.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de 17 ítems con 7 alternativas, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial, ya que los resultados de este estudio serán parte de una tesis y a la vez servirán para ayudar a nuevas investigaciones a realizar. Asimismo, no será usada para ningún otro propósito fuera de los mencionados en este estudio sin mi consentimiento. Finalmente, he sido informado que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento durante mi participación.

-----  
Participante

-----  
Anais Isabel Sánchez Lihón

### ANEXO III:

#### Resultados descriptivos de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo

*Análisis descriptivos de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo*

Ítems	M	DE	g1	g2
1	4.79	.82	-1.07	2.57
2	4.90	.83	-1.30	3.57
3	4.87	.73	-.53	.82
4	4.82	.79	-.70	.97
5	4.95	.83	-.93	1.75
6	4.47	.92	-.70	.26
7	4.92	.92	-.93	1.57
8	4.42	1.03	-.99	2.05
9	4.71	.83	-.68	.76
10	5.09	.82	-.65	.20
11	4.79	.78	-.40	.26
12	4.60	.89	-.94	1.59
13	4.94	.94	-.86	1.06
14	4.39	.91	-.67	.26
15	4.99	.79	-.40	.01
16	4.01	1.27	-.75	-.01
17	4.56	.90	-.65	1.40

*Nota:* M = Media; DE = Desviación estándar; g1 = asimetría; g2 = curtosis.

En la tabla 1, se observa el análisis preliminar de los ítems. Donde el ítem 16 presenta la media más baja (Media = 4.01) y el ítem 10 posee la media más alta (Media = 5.09). La desviación estándar se encuentra entre .73 y 1.27; asimismo, se aprecia que en los ítems existen valores de asimetría y curtosis superiores a +/- 1.5, de lo cual se concluye hay presencia de no-normalidad multivariada.